

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng

(The influence of Education, Training, and Motivation on Employee Performance of The Public Relations and Protocol at The Regional Secretariat Soppeng Regency)

Andi Rasma Ayu¹⁾, Gunawan²⁾, Harifuddin³⁾

¹⁾Mahasiswa PPs STIE Amkop, Makassar

Email: Rasmaayuandi@gmail.com

²⁾Dosen PPs STIE Amkop, Makassar

email: fadelgun@yahoo.co.id

³⁾Dosen PPs STIE Amkop, Makassar

Email: harifuddin@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: 1) untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sSekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 2) untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. 3) untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. 4) untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. Lokasi penelitian adalah pada bagian humas dan protokol sekretariat daerah Kabupaten Soppeng, Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan PNS Bagian Humas dan Protokol yang berjumlah 39 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus. Analisa data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 4) pendidikan, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, Kinerja pegawai

ABSTRACT

This research aims: 1) to analyze the influence of education on employee performance of the public relations and protocol Regional Secretariat Soppeng Regency, 2) to analyze the influence of training on employee performance of the public relations and protocol Regional Secretariat Soppeng Regency, 3) to analyze the influence of motivation on employee performance of the public relations and protocol Regional Secretariat Soppeng Regency, 4) to analyze the influence of education, training, and motivation simultaneously on employee performance of the public relations and protocol Regional Secretariat Soppeng Regency. This research is located on part of public relations and protocol Regional Secretariat Soppeng Regency. Population in this study is the overall civil servant of Public Relations and Protocol numbered 39 people. Sampling using census method. Analysis of the data in this study using multiple linear regression analysis.. The results showed that: 1) education has positive and significant influence on employee performance of the public relations and protocol Regional Secretariat Soppeng Regency, 2) training has positive and significant influence on employee performance of the public relations and protocol Regional Secretariat Soppeng Regency, 3) motivation has positive and significant influence on employee performance of the public relations and protocol Regional Secretariat Soppeng Regency, 4) education, training and motivation have positive and significant influence on employee performance of the public relations and protocol Regional Secretariat Soppeng Regency.

Keywords: Education, Training, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Simamora (2006) berpendapat bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang paling penting. Dengan demikian, tanpa adanya sumberdaya manusia yang dikelola dengan baik, maka sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga optimalisasi sumber daya manusia perlu untuk dilakukan.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimilikinya. Dalam artian, kinerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi dan progress yang diharapkan dari organisasi dalam menghadapi persaingan global yang sering berubah-ubah. Widodo (2006) berpendapat bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Artinya bahwa, kinerja yang baik

tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil yang diperoleh, sesuai dengan standar kerja dari organisasi tempat pegawai bekerja.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia yang berkompeten memegang peranan yang sangat penting. Oleh karena itu, untuk mendapatkan SDM yang berkualitas maka diadakan seleksi Pegawai Negeri Sipil melalui tahapan seleksi tes yang ketat serta tidak seluruhnya dapat dinyatakan lulus. Menurut UU No.43/1999 pasal 1, disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

Ada beberapa faktor mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini, yakni terkait dengan pendidikan pegawai, pelatihan serta motivasi kerja pegawai. Sutrisno (2011)

menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2003). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti penting produktivitas (Mulyasa, 2009).

Pelatihan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2007). Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang sedang dihadapi oleh organisasi besar.

Disamping pendidikan dan pelatihan, motivasi juga dianggap mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini, motivasi haruslah dijadikan sebagai suatu perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan maupun organisasi pemerintah dan non pemerintah yang dimaksud ini haruslah menjadikan pegawai/ karyawan sebagai aset, tidak hanya sebagai alat produksi saja. Oleh karena itu, maka perusahaan atau organisasi perlu untuk senantiasa menciptakan suatu keadaan yang kondusif sehingga membuat

pegawai senantiasa merasa nyaman karena terpenuhinya kebutuhan hidup.

Beberapa teori sebelumnya menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Artinya bahwa, ketika pendidikan, pelatihan, dan motivasi ini ditingkatkan atau mengalami peningkatan yang berarti, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat atau baik. Sebagaimana penelitian oleh Hamdyani (2014) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, Pakpahan, *et. al.* (2014) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara sendiri-sendiri pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian Pojoh, *et. al* (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Pojoh *et al* mengemukakan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti tingkat pendidikan dan pelatihan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan.

Maliah (2015) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai. Hal ini diperkuat dengan adanya hubungan yang kuat dan positif antara motivasi dan kinerja pegawai serta cukup besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja pegawai”.

Hikmah (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi yang diukur berdasarkan reward, tunjangan operasional dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Parenthen (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Variabel Motivasi Kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

Berangkat daripada uraian pada latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng”*.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pendidikan dan Pelatihan

Sastrohadiwiryono (2005) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Artinya, pendidikan berhubungan dengan proses menambah pengetahuan umum serta pengertian seluruh lingkungan kerja. Pendidikan juga berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa. Dalam artian, pendidikan biasanya lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan yang sedang dilakukan, sedangkan pelatihan merupakan proses pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dalam hal instruksi, tugas khusus maupun kaitannya dengan disiplin kerja pegawai. Pelatihan dapat diartikan sebagai proses membantu tenaga kerja untuk

memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan masa yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

Menurut Notoatmodjo (2003) bahwa secara konseptual dibedakan antara pendidikan dan pelatihan. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan (*training*) lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam pendidikan, orientasi atau penekanannya pada pengembangan kemampuan umum, sedang pada pelatihan lebih pada tugas yang harus dilaksanakan. Pendidikan dianggap lebih luas lingkungannya dibanding pelatihan. Dengan kata lain, pelatihan menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan dalam pendidikan ketiga area kemampuan tersebut (pengetahuan, sikap dan ketrampilan/ psikomotor) memperoleh penekanan yang merata. Karena orientasi atau penekanannya pada pelaksanaan tugas serta kemampuan khusus pada sasaran, maka jangka waktu pelatihan pada umumnya lebih pendek daripada pendidikan.

Menurut Mamahit (2009) dalam Pojoh, *et al* (2014) menyatakan bahwa indikator pendidikan adalah :

1. Pengalaman Akademis
2. Wawasan
3. Pengembangan sikap

Selanjutnya, indikator Pelatihan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Veithzal Rivai (2004) yaitu:

1. Materi yang Dibutuhkan,
2. Metode yang Digunakan,
3. Kemampuan Instruktur Pelatihan,

4. Sarana atau Prinsip-prinsip,
5. Pembelajaran.

Motivasi

Motivasi adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Barnes, 1996 dalam Rivai, 2004). Untuk dapat memotivasi seseorang ada empat hal yang perlu dipahami dan dilakukan (Lefton, 1997 dalam Rivai, 2004) yaitu:

1. Pelajari apa kebutuhan yang dapat dipahami dan apa yang tidak dapat dipahami orang.
2. Harus dapat membantu orang bagi tercapainya tujuan kerja perusahaan.
3. Hubungan ini perlu ada kejelasan, sehingga orang tahu apa yang sesuai untuk perusahaan.
4. Upayakan bahwa setiap orang mempunyai komitmen yang tinggi.

Ada beberapa tujuan dari pemberian motivasi sebagaimana menurut Hasibuan (2007) adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12. Dan lain sebagainya.

Kinerja

Menurut Wibowo, (2011) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Selanjutnya, Menurut Suyadi Prawirosentono (1999) dalam Subekhi dan Jauhar (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut George dan Jones dalam Riniwati (2011) bahwa kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng
4. Pendidikan, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei terhadap motivasi pegawai negeri sipil (PNS) khususnya pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Objek penelitian ini adalah kinerja pegawai serta beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu pendidikan, pelatihan, dan motivasi, sedangkan subjeknya adalah PNS yang merupakan Staf Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan PNS yang merupakan pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng yang berjumlah 39 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus yaitu populasi diambil secara keseluruhan sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Umar, 2003).

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Data sekunder diperoleh dari dokumen pada bagian Humas dan Protokol Sekretariat

Daerah Kabupaten Soppeng, buku yang memuat teori-teori, penelitian terdahulu dan internet. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang diberikan kepada responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Umar, 2003). Bila nilai $p\text{-value} < \text{level of significant } (\alpha) 5\%$, maka pertanyaan dan pernyataan dalam penelitian adalah valid. Sedangkan, uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kekonsistenan, keterandalan dan kestabilan alat ukur didalam mengukur gejala yang sama (Umar, 2003). Menurut Rangkuti (2004) mengemukakan bahwa suatu alat ukur dianggap reliabel apabila nilai koefisien alpha yang diperoleh sama dengan atau lebih besar dari 0,6.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Pada penelitian ini variabel dependen adalah kinerja, sedangkan variabel independen adalah pendidikan, pelatihan, dan motivasi. Rumus Regresi Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Variabel dependen

X_n = Variabel independen

a = Nilai *intercept* (konstant)

b_n = Koefisien regresi

b = merupakan koefisien arah regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen berdasarkan pada variabel independen.

Dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji F dan Uji t. Uji simultan dengan *F-Test* bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil *F-Test* menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika $p\text{-value} < \text{level of significant } (\alpha)$ yang ditentukan ($\alpha = 10\%$). Uji parsial dengan *T-Test* bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (Parsial) terhadap variabel dependen. Nilai uji *T-test* dapat dilihat dari $p\text{-value}$ pada masing-masing variabel independen jika $p\text{-value} < \text{level of significant } (\alpha)$ yang ditentukan ($\alpha = 10\%$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

Berikut ini hasil pengujian validitas:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	<i>p-value</i> (sig. 2-tailed)	Level Of Significant (α)	Kesimpulan
Kinerja (Y)	Y1	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,000	0,05	Valid
	Y4	0,000	0,05	Valid
Pendidikan (X1)	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,000	0,05	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,000	0,05	Valid

	X3.5	0,000	0,05	Valid
--	------	-------	------	-------

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 1, menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ atau signifikansi masing-masing item pernyataan pada tiap variabel lebih kecil daripada *level of significant* (α) 5% (0,05). Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan pada kuesioner yang diteliti dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis lebih lanjut.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas variabel yang diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standart	Keterangan
Kinerja (Y)	0,837	0,60	Reliabel
Pendidikan (X1)	0,817	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,911	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	0,891	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas maka dapat diketahui nilai *cronbach alpha* dari setiap variabel yang diteliti, dimana variabel yang diteliti adalah kinerja, pendidikan, pelatihan, dan motivasi yang masing-masing memiliki nilai *cronbach alpha* di atas dari 0,60, hal ini berarti pernyataan dari setiap variabel yang diteliti sudah reliabel atau handal, untuk dilakukan penelitian selanjutnya hal ini dapat diperincikan untuk variabel kinerja (Y) dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,837, kemudian untuk variabel pendidikan (X1) dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,817, variabel pelatihan (X2) dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,911, dan variabel motivasi (X3) dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,891.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dan korelasi adalah suatu analisis untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y) yaitu pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan motivasi

(Y). Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka dapat disajikan melalui tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.361	1.431		-.252	.802
Pendidikan	.494	.151	.467	3.280	.002
Pelatihan	.186	.068	.242	2.729	.010
Motivasi	.243	.093	.330	2.596	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3, dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = -0,361 + 0,494X_1 + 0,186X_2 + 0,243X_3$$

Adapun hasil interpretasi atas persamaan regresi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Diketahui konstanta besarnya -0,361 dengan koefisien Pendidikan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) bernilai konstan/tetap, maka diperoleh nilai kinerja pegawai sebesar (-0,361) satuan.
2. Nilai koefisien Pendidikan (X_1) sebesar 0,494, maka perubahan variabel Pendidikan (X_1) sebesar satu satuan, maka mengakibatkan perubahan positif pada nilai kinerja pegawai sebesar 0,494%, di mana asumsinya prediktor Pelatihan Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) besarnya tetap.
3. Nilai koefisien Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 0,186, maka perubahan variabel Pelatihan Kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka mengakibatkan perubahan positif pada nilai kinerja pegawai sebesar

0,186%, di mana asumsinya prediktor Pendidikan (X_1) dan Motivasi kerja (X_3) besarnya tetap.

4. Nilai koefisien Motivasi kerja (X_3) sebesar 0,243, maka perubahan variabel Motivasi kerja (X_3) sebesar satu satuan, maka mengakibatkan perubahan positif pada nilai kinerja pegawai sebesar 0,243%, di mana asumsinya prediktor Pendidikan (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) besarnya tetap.

Tabel 4
Pengujian Koefisien Regresi dengan Uji R^2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.798	1.356

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Pendidikan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Besarnya persentase semua variabel independen dapat menjelaskan terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Untuk analisis koefisien determinasi (R^2) = 0,798 yang menunjukkan bahwa 79,8% perubahan kinerja pegawai pegawai ditentukan oleh aspek pendidikan pegawai, pelatihan kerja dan motivasi yang diperolehnya di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Uji Hipotesis

A. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan ini bertujuan untuk menganalisis apakah Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Uji simultan dilakukan dengan

membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu:

Jika harga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka menolak H_0 , sebaliknya

Jika harga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka menerima H_0 .

Hasil pengujian dilakukan dengan program SPSS yang hasilnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5
Pengujian Koefisien Regresi dengan Uji F
(Simultan)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	282.525	3	94.175	51.184	.000 ^a
Residual	64.398	35	1.840		
Total	346.923	38			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

Pada Tabel 5 diperoleh F_{hitung} sebesar 51,184 dengan signifikansi 0,000. Adapun nilai F_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% dengan $df = (3) ; (35)$ sehingga dapat diperoleh F_{tabel} sebesar 2,87. Dengan demikian, F_{hitung} (51,184) lebih besar daripada F_{tabel} (2,87) maka Hipotesis diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

B. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial ini dilakukan untuk menganalisis signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial). Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.361	1.431		.252	.802
Pendidikan	.494	.151	.467	3.280	.002
Pelatihan	.186	.068	.242	2.729	.010
Motivasi	.243	.093	.330	2.596	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2017

1. Pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y)
Pengujian terhadap nilai variabel Pendidikan dapat diartikan sebagai pengujian signifikan atau tidaknya pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja pegawai. Rumusan hipotesis $H_0 : \beta_1 = 0$, $H_a : \beta_1 \neq 0$, dengan kriteria pengujian: $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Dari hasil analisis dengan SPSS (dapat dilihat pada Tabel 6) didapat nilai t_{hitung} sebesar 3,280 dan signifikansi sebesar 0,002. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 5\% = 0,05$ dan $df = 35$ adalah sebesar 2,026. Dengan demikian t_{hitung} sebesar $3,280 > t_{tabel} = 2,026$ dan signifikansi $0,002 < 0,050$. Dengan demikian, menolak H_0 dan menerima H_a , maka Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Adapun nilai *Standardized Coefficients Beta* bertanda positif (0,467), maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya, semakin baik Pendidikan, maka

Kinerja pegawai akan meningkat. Demikian sebaliknya semakin tidak baik Pendidikan, maka Kinerja pegawai akan semakin menurun.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Pengujian terhadap nilai variabel Pelatihan Kerja dapat diartikan sebagai pengujian signifikan atau tidaknya pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Rumusan hipotesis $H_0 : \beta_1 = 0$, $H_a : \beta_1 \neq 0$, dengan kriteria pengujian: $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Dari hasil analisis dengan SPSS (dapat dilihat pada Tabel 6) didapat nilai t_{hitung} sebesar 2,729 dan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 5\% = 0,05$ dan $df = 35$ adalah sebesar 2,026. Dengan demikian t_{hitung} sebesar 2,729 $>$ t_{tabel} 2,026 dan signifikansi 0,010 $<$ 0,050. Dengan demikian, menerima H_0 dan menolak H_a , maka Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Adapun nilai *Standardized Coefficients Beta* bertanda positif (0,242), maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya, semakin baik Pelatihan Kerja, maka Kinerja pegawai akan meningkat. Demikian sebaliknya semakin tidak baik Pelatihan Kerja, maka Kinerja pegawai akan semakin menurun.

3. Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Pengujian terhadap nilai variabel Motivasi dapat diartikan sebagai pengujian signifikan atau tidaknya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai. Rumusan hipotesis $H_0 : \beta_1 =$

0, $H_a : \beta_1 \neq 0$, dengan kriteria pengujian: $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Dari hasil analisis dengan SPSS (dapat dilihat pada Tabel 6) didapat nilai t_{hitung} sebesar 2,596 dan signifikansi sebesar 0,014. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 5\% = 0,05$ dan $df = 35$ adalah sebesar 2,026. Dengan demikian t_{hitung} sebesar 2,596 $>$ t_{tabel} 2,026 dan signifikansi 0,014 $<$ 0,050. Dengan demikian, menolak H_0 dan menerima H_a , maka Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Adapun nilai *Standardized Coefficients Beta* bertanda positif (0,330), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi Motivasi pegawai, maka Kinerja pegawai akan meningkat. Demikian sebaliknya semakin rendah Motivasi Pegawai, maka Kinerja pegawai akan semakin menurun.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, Pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya bahwa, peningkatan Pendidikan pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya penurunan Pendidikan pegawai akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif atau searah dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pakpahan, *et al* (2014) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara sendiri-sendiri pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sastrohadiwiryono (2005) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Artinya, pendidikan berhubungan dengan proses menambah pengetahuan umum serta pengertian seluruh lingkungan kerja. Pendidikan juga berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa. Dalam artian, pendidikan biasanya lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan yang sedang dilakukan.

Menurut Notoatmodjo (2003) bahwa secara konseptual dibedakan antara pendidikan dan pelatihan. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan (*training*) lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam pendidikan, orientasi atau penekanannya pada pengembangan kemampuan umum, sedang pada pelatihan lebih pada tugas yang harus dilaksanakan. Pendidikan dianggap lebih luas lingkupnya dibanding pelatihan. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari

(Sedarmayanti, 2003). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti penting produktivitas (Mulyasa, 2009).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya bahwa, peningkatan Pelatihan pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya penurunan Pelatihan pegawai akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif atau searah dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pojoh, *et al* (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Pojoh *et al* mengemukakan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti tingkat pendidikan dan pelatihan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk

meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2007). Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang sedang dihadapi oleh organisasi besar. Beberapa tantangan-tantangan yang sering ditemui yakni terkait dengan perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran atau rotasi dari tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya bahwa, peningkatan Motivasi pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya penurunan Motivasi pegawai akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai secara positif atau searah dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maliah (2015) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai. Hal ini diperkuat dengan adanya hubungan yang kuat dan positif antara motivasi dan kinerja pegawai serta cukup besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Hikmah (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi yang diukur berdasarkan reward, tunjangan operasional dan

insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Parenden (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Variabel Motivasi Kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

Menurut Martoyo (1992) dalam Parenden (2015) bahwa "*motive* atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja". Dengan demikian, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu keinginan, tujuan, kebutuhan ataupun dorongan dari pegawai untuk melakukan sesuatu sehingga motivasi seringkali lebih dinyatakan sebagai dorongan dari dalam diri untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Disamping itu, motivasi juga seringkali berhubungan dengan imbalan, penghargaan ataupun lingkungan sekitar pegawai yang kondusif, sehingga motivasi juga dapat muncul dari adanya dorongan dari luar untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Oleh karena itu, motivasi kerja yang baik akan mendorong kinerja pegawai semakin baik pula.

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, bahwa ketiga variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja

secara simultan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya bahwa, peningkatan Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja pegawai secara simultan (bersama-sama) akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya penurunan Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja pegawai secara simultan (bersama-sama) akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Fenomena yang terjadi pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng bahwa kinerja pegawai negeri sipil masih belum dapat dikatakan baik secara keseluruhan. Kondisi ini terjadi karena masih rendahnya kinerja para pegawai/aparatur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) dalam pemerintahan. Tidak hanya pada Setda Kabupaten Soppeng, tetapi kondisi yang demikian dapat dikatakan berlaku secara global di Indonesia. Sebagaimana yang pernah dikemukakan oleh Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara yaitu Taufik Effendi, bahwa 55% dari total pegawai negeri sipil yaitu sekitar 3,7 juta orang memiliki kinerja yang sangat buruk. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai pada prinsipnya hanya mengambil gaji perbulan tanpa adanya kontribusi yang berarti terhadap apa yang dikerjakannya. Selanjutnya juga dikatakan bahwa memberikan vonis/ hukuman tersendiri bagi pegawai negeri sipil yang dianggap masih rendah Sebagai sebuah organisasi birokrasi tidak produktif, lamban, korup, dan inefisien sehingga menjadikan citra pelayanan publik digambarkan

dengan prosedur yang memakan waktu lama dan berbiaya mahal.

Menurut Sedarmayanti (2007) bahwa Arti penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2004):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya bahwa, peningkatan Pendidikan pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya penurunan Pendidikan pegawai akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya bahwa, peningkatan Pelatihan pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya penurunan Pelatihan pegawai akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya bahwa, peningkatan Motivasi Kerja pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya penurunan Motivasi Kerja pegawai akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng.
4. Pendidikan, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya bahwa, peningkatan Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja pegawai secara simultan (bersama-sama) akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya penurunan Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja pegawai secara simultan (bersama-sama) akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

REFERENSI

- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pendidikan. Ketenaga kerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamdyani, Sri. 2014. *Pengaruh Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat*. Akmen Jurnal Ilmiah Vol 11. No. 1.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmah. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor MIS. Al Khaerat Desa Tada Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong Sulawesi Tengah*. AkMen Jurnal Ilmiah Vol. 12. No. 2 Juni.
- Maliah. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Pangkalan Balai*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 12, No.2, Juli 2015 : 31 – 39.
- Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pakpahan, Edi Saputra., Siswidiyanto, dan Sukanto. 2014. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 1, Hal. 116-121.
- Parenden, Adrianus. 2015. *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar)*.

- Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan
Vol 4. No. 4 Oktober.
- Pojoh, Tirza P., Bernhard T., dan Silcyljeova M. 2014. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttengo*. Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 424-434.
- Rangkuti, Freddy. 2004. *Riset Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2003. *Good Governance: Dalam Rangka Otonomi daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisiensi Melalui Rekstrurisasi dan Pemberdayaan*. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Sutrisno, Edi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Umar, Husein. 2003, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta. : PT. Gramedia Pustaka.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Banyu Media Publishing.